

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: JORNADA LABORAL DISCONTÍNUA O FRACCIONADA

Índice de contenido

MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA	2
JORNADAS ORDINARIAS DE TRABAJO.....	2
TIPOS DE JORNADAS ORDINARIAS.....	2
JORNADA ORDINARIA DIURNA.....	2
JORNADA ORDINARIA ACUMULATIVA.....	3
JORNADAS ORDINARIAS ESPECIALES.....	3
JORNADAS CONTÍNUAS Y JORNADAS DISCONTÍNUAS.....	4
DIFERENCIAS ENTRE JORNADA Y HORARIO.....	5
JORNADA EXTRAORDINARIA.....	5
JURISPRUDENCIA SOBRE JORNADA LABORAL FRACCIONADA.....	5
CONCEPTOS DE JORNADA CONTÍNUA Y JORNADA DISCONTÍNUA O FRACCIONADA	5
HORAS DE DESCANSO Y DE COMIDA	7
EJEMPLO DE CÓMPUTO DE HORAS EXTRA.....	11

RESUMEN: En el presente informe se habla de la jornada de trabajo, y se muestran los conceptos de jornada continua y jornada discontinua o fraccionada. También se trata el tema del cómputo de horas extra en materia de jornadas fraccionadas y cómo funcionan las horas de descanso y comida.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

DESARROLLO

MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA ¹

[AUTOR: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL]

JORNADAS ORDINARIAS DE TRABAJO

Es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, que el (la) patrono (a) le puede exigir laborar al (a la) trabajador (a) por día o por semana. Es el número máximo de horas ordinarias que el (la) trabajador (a) está a las órdenes de su patrono (a), incluyéndose como parte de ella el tiempo en que el (la) trabajador (a) no pueda salir del lugar de trabajo durante los períodos de descanso y comidas.

TIPOS DE JORNADAS ORDINARIAS

Hay varios tipos de jornadas ordinarias de trabajo. Según el número de horas que se labore por día, unas pueden llamarse jornadas ordinarias normales y son la generalidad. Otras, que son las menos, se pueden llamar jornadas ordinarias especiales o de excepción. Además, dependiendo si se trabaja en el día o en la noche, las jornadas ordinarias se denominan diurnas, nocturnas y mixtas.

JORNADA ORDINARIA DIURNA

Es aquella en la cual se trabaja en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche. Está compuesta por ocho (8) horas por día y cuarenta y ocho (48) horas por semana.

En trabajos que no sean pesados ni insalubres puede ser hasta de diez (10) horas diarias, pero no más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dándose así lo que se conoce como **Jornada Diurna Acumulativa**; la cual, por la circunstancia de que se pueden laborar hasta diez horas por día, es una **Jornada Especial o de Excepción**.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

JORNADA ORDINARIA NOCTURNA

Es la que se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. Es de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas semanales. No se permite la jornada acumulativa nocturna.

JORNADA ORDINARIA MIXTA

Es aquella en que se labora una parte en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana; por ejemplo, se ingresa a las dos de la tarde y se sale a las diez de la noche. Es de siete horas por día (7) y cuarenta y dos (42) horas semanales.

En trabajos no pesados ni insalubres puede ser hasta de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas por semana. Por el hecho que se permite laborar hasta ocho horas por día, también constituye una jornada **Especial o de Excepción**.

Si se trabaja hasta las diez y treinta de la noche o más, la jornada mixta se convierte en jornada nocturna y será de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas por semana.

JORNADA ORDINARIA ACUMULATIVA

Es aquella mediante la cual las horas que corresponde laborar el sexto día de la semana (que generalmente es sábado), se trabajan en los cinco días anteriores. Para todos los efectos legales, el sexto día (sábado) sigue siendo un día hábil; por eso se toma en cuenta para otorgar vacaciones, por ejemplo.

JORNADAS ORDINARIAS ESPECIALES

Existen las siguientes: a) La de trabajadores (as) a domicilio, que están determinadas por éstos (as); b) la de gerentes, administradores (as), apoderados (as) y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata; c) la de trabajadores (as) que

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ocupan puestos de confianza; d) la de agentes comisionistas y empleados (as) similares que no cumplen sus labores en el local del establecimiento o empresa; e) la de quienes desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; f) la de personas que por su indudable naturaleza no están sometidas a las jornadas ordinarias normales de trabajo; y g) la de servidores (as) domésticos (as), quienes estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de hasta doce horas por día, con derecho a un descanso mínimo de una hora, que puede coincidir con los tiempos destinados a alimentación.

Las personas comprendidas en los apartes b), c), d), e) y f) anteriores no están obligadas a permanecer en su trabajo más de doce horas diarias y tienen derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

También es una **jornada ordinaria especial** la de personas mayores de quince y menores de dieciocho años, que no puede ser mayor de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

JORNADAS CONTÍNUAS Y JORNADAS DISCONTÍNUAS

Es Jornada Continua la que se lleva a cabo de manera seguida, sin interrupción. En este caso, los (as) trabajadores (as) tienen derecho a un descanso mínimo de media hora, que debe ser pagado.

Ese descanso puede aumentarse, con derecho al pago del salario. Pero si pasa de una hora y los (as) trabajadores (as) pueden salir libremente del trabajo y hacer lo que quieran, y en las cercanías existen suficientes establecimientos donde puedan adquirir e ingerir sus alimentos, la jornada se convierte en **discontinua** y el (la) patrono (a) no estará en la obligación de pagar dicho descanso, a menos que voluntariamente él lo acepte o que así se haya pactado. Ambas son jornadas ordinarias.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

DIFERENCIAS ENTRE JORNADA Y HORARIO

Mientras que la jornada es el número de horas que se labora por día o por semana; el horario es el período dentro del cual se distribuye la jornada, por ejemplo la hora de entrada y de salida del trabajo y la hora de salida y de entrada para almorzar.

Otra diferencia es que la jornada no puede ser aumentada sin el consentimiento del (la) trabajador (a); mientras que el horario sí puede ser variado por el (la) patrono (a), aún contra la voluntad del (a) trabajador (a), siempre que no se le cause grave perjuicio a éste o ésta.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Es el tiempo que se labora más allá de la jornada ordinaria correspondiente, o de la jornada inferior que hubieren convenido las partes. Debe pagarse con un cincuenta por ciento más (tiempo y medio) del salario mínimo o del salario superior que se le estuviere pagando al (a la) trabajador (a).

JURISPRUDENCIA SOBRE JORNADA LABORAL FRACCIONADA

CONCEPTOS DE JORNADA CONTÍNUA Y JORNADA DISCONTÍNUA O FRACCIONADA ²

[Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia]

"II.- No son atendibles los reparos del recurrente, en lo que refiere al error en la apreciación de la prueba -por abandono de labores- y en la aplicación del inciso i), del ordinal 81 del Código de Trabajo, por lo que se dirá. Nuestra legislación laboral clasifica la jornada ordinaria de trabajo diaria, en diurna, nocturna y mixta, según la hora en que se dé la prestación del servicio, éstas, a su vez, se dividen en continuas o discontinuas, o como lo dijera el recurrente, en fraccionadas o no. La continua, es aquella jornada en que no se puede salir del lugar donde se

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

presta el servicio, durante el período de descanso y de comidas, que se computará como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada. La discontinua o fraccionada, es aquella, en la que el trabajo diario se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas por un descanso intermedio, en el cual se interrumpen las labores diarias, a fin de tomar alimentos dentro o fuera del lugar de trabajo y descansar durante el mismo; intermedio éste que no se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo. De ahí que, el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas, puede ser de una o de más horas, según la índole de la actividad que se ejecuta y las necesidades de ésta. El descanso cotidiano intermedio, interrumpe la prestación de servicios de la jornada, solo en el período de tiempo comprendido entre sesión y sesión de trabajo, por lo que finalizado el intermedio se debe continuar, con la prestación que corresponda para el resto de la jornada diaria. Así las cosas, si un trabajador asiste a laborar a la primera media jornada y después del intermedio deja de concurrir en forma inmotivada o sin licencia del patrono, a la segunda media o resto de jornada, incurrirá en la causal prevista en el inciso a), del artículo 72 del Código de Trabajo, no en una mera inasistencia al trabajo, como en forma errónea lo pretende el señor V. A., y si, eventualmente, se presentara a laborar dos o tres horas después de concluido el intermedio, tal acción no se puede tomar como llegada tardía, sino como lo que realmente es, abandono de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo es una, independientemente de que ésta sea continua o discontinua; por ello, si un trabajador inicia la jornada de trabajo y, con posterioridad, no concluye la jornada de ese día o se ausenta de ella por varias horas, lo que hace es abandonar su trabajo. Ejemplo de ello es el caso en que un trabajador se presente a laborar en la primera parte de la jornada discontinua y en la segunda no, o se presenta dos o tres horas después de haberse reanudado la jornada. Una vez hecha la aclaración de ese aspecto, la Sala, llega a la conclusión de que el Tribunal, en el fallo

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

impugnado, no incurrió en error de apreciación de la prueba, al tener por acreditada la existencia del abandono del trabajo y determinar como constitutivos de esa falta, los hechos acaecidos los días veintiocho de febrero y primero de julio de 1992. Procede analizar ahora, si con el fallo impugnado, el Ad-quen incurrió o no en error, cuando aplicó el artículo 81, inciso i), del Código de Trabajo, al tener por acreditada, con la prueba constante en los autos, esa causal de despido. Consta en la presente litis que, el señor F. V. A., el viernes 28 de febrero de 1992, hizo abandono de labores al no concurrir puntualmente y sin justificación alguna, a la audiencia de la tarde o segunda media jornada, sino que lo hizo tres horas después de la hora en que debió hacer acto de presencia; lo que, a todas luces, constituyó un injustificado abandono del trabajo por tres horas; y por ello, el día 2 de marzo de 1992, fue amonestado y apercibido por un representante patronal de la demandada (folio 20), con la intención de que se abstuviera de hacer esa clase de abandono -sea para que, en lo sucesivo, dejara de incurrir en ese tipo de falta-. Así las cosas, si el señor V. A. fue apercibido en el mes de marzo de mil novecientos noventa y dos, por haber incurrido en abandono de trabajo -presupuesto necesario para que se configure la causal endilgada al actor-, e incurrió en forma reiterada e inmotivada, en un nuevo abandono de labores el primero de julio de ese mismo año; ese otro hecho, constituyó falta suficiente para que el actor fuera despido en la forma en que se hizo -sin responsabilidad patronal-; de conformidad con el artículo 81, inciso i), del Código de Trabajo. Por constituir la causal aludida, causa suficiente para acoger la excepción de falta de derecho y declarar en todos sus extremos, sin lugar la demanda, la Sala, omite hacer pronunciamiento sobre los demás reparos del recurso, procediendo a confirmar el fallo impugnado."

HORAS DE DESCANSO Y DE COMIDA ³

[Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia]

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"II.- [...]. Doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha señalado que el poder del empleador, para modificar las condiciones de empleo, cuando las necesidades de la empresa así lo justifiquen, tiene como límites: a) las alteraciones en cuanto al tiempo -horario o jornada-, b) las alteraciones en cuanto al lugar -traslado individual o colectivo-; c) las alteraciones en cuanto al modo -recargo y disminución de tareas, así como el cambio de puesto- y, d) las alteraciones en cuanto al salario -rebaja directa o indirecta, así como el cambio de fecha y de lugar de pago-. De la misma forma, las modificaciones de mérito, tienen: a) límites normativos genéricos, a saber, la ley, la convención colectiva, el contrato individual, el reglamento interior de trabajo y la costumbre; y, b) límites institucionales, esto es, la presunción de inalterabilidad de las condiciones principales, la buena fe-probidad, la equidad y conmutatividad, y la irrenunciabilidad de derechos. En esencia, se ha venido señalando, reiteradamente, que el ejercicio normal del jus variandi, puede darse sobre las condiciones accesorias del contrato de trabajo; sin embargo, no se ha llegado al punto de precisar en que consisten éstas, puesto que, conforme al texto del numeral 24 del Código Laboral, que consagra el contenido mínimo de todo contrato de trabajo, se observa que éste se refiere, en términos generales, a: 1) la naturaleza del contrato, 2) la jornada y el horario, 3) el salario, 4) el lugar de prestación de servicio y, 5) la naturaleza de la labor; sea, sobre condiciones de modo, tiempo, lugar y salario. Ahora bien, si nos atenemos, en este caso concreto, al contrato individual de trabajo, suscrito entre el actor y el ente demandado [...], nos percatamos que el mismo regula, fundamentalmente, las que se han citado como condiciones esenciales, quedando las accesorias sujetas a la costumbre, al Reglamento Interior de Trabajo y a los instrumentos colectivos de carácter normativo; verbigracia, el médico de empresa, el servicio de comedor, las licencias, etc. Así las cosas, la determinación de si el jus variandi es abusivo, por el mero hecho de afectar una condición esencial o accesorio, a juicio de esta Sala no es

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

suficiente, sino que ello debe analizarse en función de la gravedad del perjuicio que se le pueda irrogar al empleado; pero, en este aspecto, nos enfrentamos a una diversidad de intereses, por lo que se reitera, "... será en definitiva el juzgador, quien aplicando las normas, las costumbres, la realidad en que se desarrolla la actividad laboral, los hechos notorios y cualesquier otra circunstancia importante, el que debe determinar si hay abuso o no, en el ejercicio de ese jus variandi..." -véase la sentencia de esta Sala N° 244-94-. En el subjúdice, la situación gira en torno a la presunta modificación de las condiciones, en cuanto al tiempo -horario y consecuentemente ampliación de la jornada, pasando a laborar permanentemente una hora extra diaria-. Sobre el particular, la jurisprudencia ha diferenciado los casos en que hay modificación horaria, es decir, la distribución de las horas de servicio, de aquellos otros en los cuales lo que se varía es la jornada de trabajo, con incidencia directa sobre el número de horas trabajadas, o hasta cambiándola. En relación con los cambios de horario, esta Sala en su sentencia número 23-87, sostuvo que los cambios de horario, por sí solos, no involucran una modificación sustancial del contrato y, por ende, resultan, permisibles, siempre que ello no sea arbitrario ni lesione intereses económicos o morales del empleado. En el recurso, se plantea un hecho nuevo que desborda la situación inicial, establecida al trabarse la litis; a saber, un cambio de lugar de trabajo, pasando de la Agencia del Banco, ubicada en las Cañas de Alajuela a la Caja Auxiliar de la Aduana Multimodal, en el CENADA, en Barreal de Heredia; lo que no puede ser tomado en cuenta, para el análisis que se solicita en esta tercera instancia rogada, pues sería variar los términos de la discusión, contrariando con ello el derecho de defensa, la lealtad y el obligado equilibrio en el debate. Valga señalar, que la modificación horaria quedó prevista en el contrato individual de trabajo del actor, sin que deba perderse de vista la imperativa mutabilidad de dicho convenio, en atención a las necesidades de la empresa o del propio empleado; de ahí que, en virtud de esa disposición, el patrono estaba facultado

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

para disponer sobre modificaciones en el horario. No obstante, lo que el accionante cuestiona en su demanda, no fue por iniciativa del empleador que se produjo, sino por gestión del propio trabajador, para lograr que se le trasladara a un lugar que le ofreciera mejores condiciones y mayor comodidad [...]; conociendo el demandante, de antemano, el horario imperante de la otra Agencia. Así las cosas, no se trató, como lo invoca el recurrente, de un quebranto a sus derechos, toda vez que él aceptó laborar bajo un horario diferente, en un lugar donde el horario debe ajustarse al establecido para la Aduana, esto es, de las 7:45 a.m. a 12 medio día, y de la 1 p.m. a las 4:30 p.m., para un total de 7 horas y 45 minutos diarios, sin que la simple distribución de horas, dentro de su jornada ordinaria diaria, resulte contraria a los límites fijados contractualmente; pues se trata de una jornada fraccionada, autorizada por el ordenamiento jurídico. Jamás podría pretender, el actor como se colige de su recurso, que el horario de la Agencia se debe ajustar a él, máxime que nos encontramos frente a un servicio público, donde prevalece la satisfacción de intereses generales y, en ese sentido, el servidor, debe adecuarse a ellos -artículos 4, 113 y 114 de la Ley General de la Administración Pública-. Téngase presente, además, que el artículo 136, in fine, del Código de Trabajo, autoriza a las partes a contratar libremente las horas destinadas a descanso y a comidas, dando lugar a la conocida distinción entre jornadas continuas y discontinuas. Respecto de las primeras, se ha dicho que se otorgará el descanso mínimo de media hora, a que se refiere el párrafo 2º del ordinal 137 ídem, el que se considera como tiempo efectivo de trabajo y, por lo tanto, incluido dentro de la jornada ordinaria; mientras que, en el caso de las segundas, visto ese precepto en sentido contrario, el descanso es superior a media hora, y ello significa que no es tiempo efectivo de trabajo, ni es remunerado y, por lo tanto, se encuentra fuera de la jornada ordinaria. Sólo en el caso de que, el trabajador, se vea obligado a laborar ese tiempo, se le podría considerar como jornada extraordinaria y, en consecuencia, debería serle remunerada como

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

tal -artículo 139 ibídem-; situación ésta que el trabajador está obligado a acreditar. Al efecto, en el subjúdice, el petente alegó, en el hecho segundo de su demanda, que del tiempo disponible para almuerzo, muchas veces debía permanecer laborando por espacio de diez minutos, mas su petitoria se contrae a que se le reconozca una hora completa -la de almuerzo-, siendo aquel hecho negado por el demandado [...]. Entonces tenemos que la carga probatoria le correspondía al trabajador y éste no cumplió con ella; por lo que, en primera instancia, se tuvo como un hecho no probado, el que tuviera que laborar durante la hora del almuerzo -consideración esa que fue avalada por la sentencia impugnada-. Sobre el particular, a la Sala no le queda otra alternativa que prohiar el fallo recurrido, por cuanto el petente incumplió el deber procesal de probar fehacientemente el sustento de sus pretensiones -véase las sentencias número 123-86 y 332-93 de esta Sala, en cuanto señala que la carga probatoria, respecto de las horas extras, le corresponde al trabajador-."

EJEMPLO DE CÓMPUTO DE HORAS EXTRA ⁴

Exp: 01-004132-0166-LA

Res: 2004-00980

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta y cinco minutos del doce de noviembre del año dos mil cuatro.

(...)

IV.- En el caso bajo estudio, don Rafael laboraba con una jornada fraccionada de nueve horas diarias, siendo tres horas y media de ellas, ejecutadas después de las diecinueve horas. Por su parte, el numeral 138 del Código de Trabajo establece: "Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas." Ante esta situación, no cabe duda de que el actor realizó las actividades para las cuales fue contratado dentro de una jornada nocturna. Ahora bien, habiéndose establecido el tipo de jornada en que laboró, cabe entonces determinar cuantas horas laboró por día en forma extraordinaria y durante que período; pues de acuerdo con lo dicho la jornada de don Rafael debió ser de seis horas diarias. Al presentar la demanda, don Rafael indicó que su horario fue de diez y media de la mañana a las dos y treinta de la tarde y de las seis de la tarde a las once de la noche, con un día libre por semana. Al contestar la demanda, el accionado manifestó que la jornada de la mañana era de las once hora a las catorce y treinta y por la tarde era de las dieciocho horas a las veintitrés horas. Estas afirmaciones realizadas por ambas partes, coincidentes entre sí, se pueden confirmar también con las declaraciones de los testigos que constan en autos. Así el testigo Luis Ángel Castro Cordero dijo: "... El trabajaba el mismo horario que yo, de once de la mañana a dos y treinta o tres de la tarde, y de seis de la tarde a once de la noche...". En igual sentido el deponente Mauricio Vega Matamoros manifestó: "El horario que tenía el actor con Eduardo era de diez y treinta de la mañana a las dos y treinta de la tarde, y de seis de la tarde a once de la noche, esto era de lunes a sábado, y el domingo libre. El horario varió cuando se hizo el cambio de patrono con el demandado, era de once de la mañana a dos y treinta de la tarde y de las seis de la tarde a once de la noche, el sábado únicamente en la noche y domingo libre. De estos testimonios, no cabe la menor duda que el actor laboró durante la relación laboral con el señor Eduardo Arata, seiscientos treinta horas extra, tres al día, pues su jornada fue de seis horas, y laboró nueve diarias, al cumplir un horario de las diez y treinta de la mañana a las dos y treinta de la tarde; y de las seis de la tarde a las once de la noche. Posteriormente, cuando el restaurante fue adquirido por el accionado, el horario de trabajo se modificó, y don Rafael laboró de las once de la mañana a las dos y treinta de la tarde y de las

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

seis de la tarde a las once de la noche, durante el período comprendido entre el 1 de junio del dos mil uno al treinta y uno de julio de ese mismo año, fecha en la cual finalizó la relación laboral. En este período se concluye que el accionante laboró ocho horas y media por día, de las cuales dos horas y media fueron extraordinarias para un total de cien horas extra. Así, habiéndose demostrado que el actor laboró durante toda la relación laboral un tiempo extraordinario, en total setecientas veinte horas, y se demostró también que al sustituirse el patrono no le fueron cancelados sus derechos y por ende no afectó los derechos adquiridos por don Rafael es criterio de esta Sala confirmar lo resuelto por el ad-quen, debiendo cancelar el accionado el tiempo laborado como extraordinario durante toda la relación laboral. En igual sentido, se debe confirmar lo resuelto en cuanto al cálculo del aguinaldo proporcional concedido. En consecuencia, por las razones antes dichas, se confirma el fallo venido en alzada.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida. De conformidad con el artículo 154, párrafo final, del Código Procesal Civil, se hace constar, que el Magistrado Rolando Vega Robert, concurrió con su voto al dictado de esta resolución, pero no firmó por estar imposibilitado para hacerlo, por encontrarse fuera del país.

FUENTES CITADAS

1 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Jornada" [en línea]
consultado el 21 de febrero del 2007 en
<http://www.mtss.go.cr/Macros/Jornada/jornada.htm#%BFQu%E9%20es%20la%20jornada%20ordinaria%20de%20trabajo?>

2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución n° 89
del 09 de mayo de 1997

3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución n° 396 del 29
de noviembre de 1994

4SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución número
980 del 12 de noviembre del 2004.